Occupy, Resist, Produce: Scop-Ti perjuangan pendudukan selama 1336 hari

Mathias Dugas-Oliver

Terancam direlokasi pada tahun 2010, pabrik Scop-TI ini masih tetap dapat berjalan .. namun para manajer dan direkturnya telah menghilang. Seperti apa kehidupan sehari-hari 38 pekerja yang tidak lagi memiliki bos?

Scop Ti terletak di Gémenos, sebuah kota kecil di dekat Marseille, di Prancis selatan. Pabrik ini sebelumnya dimiliki oleh Lipton, anak perusahaan Unilever. Pabrik digunakan untuk memproduksi teh herbal dan teh buah, serta merek teh hitam lokal berusia 120 tahun, Thé de l'Éléphant.

Daya saing yang menurun dan biaya produksi yang terlalu tinggi membuat para pemegang saham tidak lagi puas dengan hasil produksi untuk merek teh Eléphant dan Lipton. Demi kepentingan profitabilitas - keuntungan lebih banyak, pada bulan September 2010, Unilever memutuskan untuk merelokasi produksi dan mesin-mesinnya ke Polandia, menutup pabrik dan membuat 182 orang kehilangan pekerjaan mereka.

Tetapi para pekerja tidak tinggal diam dan dapat menerimanya. Perjuangan melawan penutupan pabrik menjadi sangat penting. Tujuan para pekerja adalah untuk menduduki dan mengambil alih kembali pabrik dan menjadi bos bagi diri mereka sendiri. Bersama kelas pekerja lain, dan didukung oleh serikat pekerja CGT, segera menduduki tempat kerja mereka. Yang mengejutkan semua orang, mereka memenangkan kasus mereka setelah kurang dari 4 tahun (1336 hari) bergulat dengan manajemen sebelumnya.

Awalnya, semua pekerja yang berjumlah 182 pekerja berpartisipasi dalam pendudukan; setelah tiga tahun berjalan, hanya 76 orang yang masih aktif dan tahun ini hanya tersisa 38 orang.

Confédération Générale du Travail (CGT) merupakan konfederasi serikat pekerja di Prancis. Dibentuk pada tahun 1895. Tujuan utama didirikannya CGT adalah perubahan sosial revolusioner, mendorong terbentuknya masyarakat dengan kepemilikan bersama dan kontrol pekerja melalui aksi langsung oleh anggota CGT.

Rencana para pekerja adalah membangun koperasi dan mengalihkan produksi ke teh herbal alami dan organik ramah lingkungan, yang sebagian besar menggunakan produk lokal. Oleh karena itu, mereka menuntut agar Unilever memberikan mereka kendali atas pabrik, mesin-mesin, dan nama merek Thé de l'Éléphant.

Perjuangan pekerja Fralib bergantung pada kelangsungan produksi, protes publik, kampanye solidaritas lintas sektoral, dan tindakan hukum terhadap Unilever. Dalam beberapa kesempatan, pengadilan membatalkan rencana perusahaan transnasional tersebut untuk menutup pabrik secara resmi, mengutuk rencana sosialnya yang tidak memadai, dan mewajibkannya untuk membayar upah yang belum dibayarkan - ditunggak.

Pada akhir Mei 2014, Unilever setuju untuk menyerahkan pabrik dan mesin-mesinnya kepada para pekerja; selain itu, mereka juga membayar kompensasi finansial yang besar, sehingga memungkinkan para pekerja untuk membentuk koperasi mereka sendiri dan memulai kembali produksi.

Pada bulan Mei 2015, Fralib diluncurkan ulang sebagai koperasi dengan nama "Scop Ti." Merek utamanya adalah "1336," yang mengacu pada jumlah hari perjuangan pendudukan para pekerja. Saat ini, 38 pekerja di Scop Ti memproduksi 16 jenis teh herbal dan buah, serta beberapa teh organik. Pabrik ini dikelola secara demokratis oleh para pekerja.

Perbedaan upah yang sebelumnya ada sebagian besar telah dihilangkan; kesenjangan upah antara pekerja dan supervisor sekarang hanya 100 euro per bulan.

Keinginan Scop-TI, sejak didirikan, adalah untuk mencapai, dalam jangka menengah atau panjang, pengembangan rantai pertukaran yang relatif pendek, dirancang dengan tujuan pembangunan ekonomi berkelanjutan. Hal ini terdiri dari mendorong transisi dan menjalankan kembali kegiatan produksi tanaman herbal aromatik dan arboreal berkualitas, khususnya di Perancis dan daerah setempat, dan berpartisipasi dalam pemulihan sektor-sektor tersebut. Bertujuan mendukung kemitraan dengan produsen lokal dan dengan demikian merehabilitasi pengetahuan yang terbengkalai atau menurun - mulai terlupakan, sehingga menjamin pasokan bahan mentah dalam jalur yang layak dan adil, sekaligus memastikan bahwa produk kami tetap dapat diakses untuk pemasaran.

***

Para pemegang saham dan manajer telah tiada .. hidup kontrol pekerja!

Coopérateurs itulah sebutan yang diberikan kepada 38 pekerja yang tergabung dalam Scop-TI (koperasi pekerja *Provençal* untuk teh dan infus), yang mengambil alih fasilitas industri dari Unilever. Lebih dari 8 tahun setelah kepergian perusahaan multinasional tersebut, organisasi ini tetap bertahan, meskipun ada kesulitan keuangan yang terkait dengan konteks umum (Covid-19, kenaikan harga energi, inflasi, dll.).

Olivier Leberquier, Ketua Dewan Direksi Scop-TI, mengakui bahwa ia dan rekan-rekannya mungkin "bukan kapitalis yang baik". Namun, tujuan perusahaan adalah untuk

menjaga kondisi keuangan tetap dalam keadaan baik agar dapat bertahan dalam pasar yang kompetitif.

"Kami mencoba mempromosikan nilai-nilai kami dan bergerak menuju perubahan nyata dalam masyarakat, tetapi kami tetap berpikir jernih. Untuk mencapainya, kami harus menjadi bagian dari rantai ekonomi (kapitalis) yang tidak mendukung ideologi (sosialis) kami, yang tidak berorientasi mencari keuntungan tanpa batas," ujar ketua koperasi.

Namun demikian, ia yakin bahwa "kita dapat mengubah banyak hal dari dalam koperasi". Meskipun pendekatan mode produksi ini tidak diterima secara universal di dunia kerja, namun di Scop-TI pendekatan ini telah memunculkan praktik-praktik inovatif yang dapat menginspirasi perusahaan-perusahaan yang lebih tradisional.

***

Tidak ada bos, hanya pengambilan keputusan melalui demokrasi langsung

Organisasi yang transparan dan terorganisir dengan baik sangat penting jika semua orang ingin bergerak ke arah yang sama. Duduk dengan nyaman di belakang mejanya, menghadap lemari yang penuh dengan teh berlogo 1336, Olivier Leberquier, Ketua Dewan Direksi, dengan topi hijau tua yang terpasang di kepalanya, mengintip di balik layar organisasi yang tidak biasa ini;

"Rapat Anggota memilih Dewan Direksi untuk masa jabatan 4 tahun, yang dapat dicabut kapan saja jika melanggar kesepakatan atau nilai-nilai. Terdiri dari 9 anggota, rapat ini memilih Ketua Dewan, dalam hal ini saya sendiri. Ini adalah badan 'manajemen' perusahaan".

Selain Dewan Direksi, yang menetapkan arah strategis perusahaan, Komite Pengarah mengelola bisnis sehari-hari. Biasanya terdiri dari 3 orang, dan jika diperlukan, komite ini memanggil semua orang yang kompeten di dalam koperasi;

"Jika kami harus membuat keputusan tentang kualitas, kami berkonsultasi dengan manajer kualitas (produk) kami. Kami menambahkan produk yang berkualitas tergantung pada subjeknya, untuk menambah nilai," jelas Olivier Leberquier.

Setelah komite pengarah mengambil keputusan, komite tersebut mengajukan usulan keputusan kepada Dewan Direksi. Dalam waktu 24 jam, keputusan yang diusulkan diimplementasikan dan dikirim informasinya ke semua anggota koperasi. Apa yang istimewa dari hal ini? Pekerja-koperasi dapat membahasnya kembali segera setelah mereka bertemu dalam rapat umum. Di sini, tidak perlu ada komisaris bayangan untuk menunjukkan transparansi; semua keputusan dapat dicabut jika mayoritas peserta koperasi menginginkannya.

Pendekatan demokratis ini adalah inti dari Scop-TI. Hal ini berakar pada masa ketika pekerja "hanya sekadar angka", kata Fabrice, seorang teknisi di divisi produksi. Baginya, "semuanya lebih ramah saat ini". Ia melihatnya sebagai kekuatan pendorong; "Investasi ini bersifat kolektif. Kami semua berusaha untuk saling menguatkan satu sama lain". Duduk di sebelah C-2000 - nama dari mesin yang digunakan untuk mengemas kantong teh - Fabrice bahkan menggambarkan dirinya sendiri, sebagai "pekerja - bos bagi dirinya sendiri". Meskipun ia tidak memiliki masalah dengan cara kerja seperti ini, seperti halnya sebagian besar pekerja, namun fakta bahwa ia sekarang memiliki sejumlah kebebasan, seperti penghapusan jam kerja, tetap dapat menyebabkan beberapa konflik.

Dalam situasi seperti ini, para pekerja di koperasi melakukan apa yang selalu mereka jalankan; mereka duduk bersama untuk menyelesaikan masalah. "Ada aspek positif dari memiliki bisnis kami sendiri, namun bukan berarti tidak ada ketegangan kecil yang harus dikelola setiap hari. Dan itu berarti berbicara satu sama lain," ujar Olivier Leberquier. Berbagi sejarah yang kuat juga membantu mengatasi konflik, karena setiap orang tau apa bahwa mereka saling berutang kepada rekan kerja di sebelahnya.

Arti baru dari apa itu Kerja?

Selain manajemen, koperasi juga harus mengelola pengembangan karir. Rim, yang bertanggung jawab atas keuangan Scop-Ti sejak tahun 2014, adalah gambaran yang bagus untuk hal ini. Ia memulai karirnya sebagai pekerja di Unilever pada tahun 2002 dan tidak pernah terbayangkan untuk dirinya bisa meninggalkan divisi produksi yang bising di lantai dasar pabrik. Namun di akhir perjuangan, kelompok ini membutuhkan orang-orang yang dapat lebih menonjol dari yang lain, untuk mendukung proyeknya, yang bebas dari kekuasaan pemegang saham .. dan keahlian tertentu. Rim, yang "tidak suka matematika", menawarkan diri untuk mempelajari angka-angka akuntansi demi koperasi. Ia menelusuri kembali langkahnya di ruang pertemuan besar di lantai satu. Ia mengenang episode pemberontakan "yang memberinya petunjuk dan memaksanya untuk melampaui dirinya sendiri" demi apa yang telah menjadi "sebuah keluarga".

Saat ini, ia tidak lagi bertanya pada dirinya sendiri tentang makna pekerjaannya, dan ia bahkan mempertanyakan hubungan orang lain dengan pekerjaan mereka;

"Mereka yang tidak bahagia setiap hari mungkin berpikir bahwa mereka melakukannya hanya demi uang, sedangkan kita adalah manusia dan kita membutuhkan tujuan. Pekerjaan memiliki arti baru bagi saya karena tidak lagi hanya tentang uang".

Perempuan yang "merasa jijik dengan manajemen" ketika penutupan pabrik diumumkan pada tahun 2010 ini percaya bahwa setiap mata rantai dalam rantai itu penting. Jika salah satu mata rantai terancam, maka seluruh struktur akan terancam.

Scop-Ti, pelopor empat hari kerja dalam seminggu

Tuntutan para pekerja koperasi di divisi produksi lebih banyak didengarkan saat ini daripada di era Unilever. Contoh terbaru adalah pengenalan 4 hari kerja dalam seminggu untuk operator divisi produksi. Sebuah keputusan yang diambil atas inisiatif mereka sendiri!

"Kami mengusulkan untuk bekerja 35 jam selama 4 hari, dibagi menjadi dua shift. Satu dari Senin hingga Kamis dan yang lainnya dari Selasa hingga Jumat. Semua ini dilakukan sambil bekerja dengan jam kerja yang sedikit lebih panjang setiap harinya", jelas Fabrice, seorang spesialis ban berjalan di pabrik dan anggota Direksi. Solusi ini disetujui oleh para anggota koperasi dan dengan cepat diadopsi. Bagi Olivier Leberquier, ini merupakan contoh dari apa yang dapat dicapai dengan koperasi yang dimiliki oleh pekerjanya;

"Kelancaran pekerjaan ditentukan oleh mereka. Keputusan diambil oleh para pekerja itu sendiri dan kemudian oleh badan pengambil keputusan". Mode produksi diluar kapitalisme ini

tidak mengganggu volume produksi dan menawarkan "ruang bernapas lebih panjang" di akhir minggu.

Jika diperlukan, dan tergantung pada permintaan, pekerja dapat kembali ke format 5 hari kerja. Sementara itu, aspirasi saat ini untuk keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik tidak mengesampingkan pekerja koperasi. Bedanya, di Scop-Ti, mungkin lebih mudah untuk mengambil tindakan, karena pekerja memiliki kekuatan pengambilan keputusan yang setara dengan Ketua Dewan Direksi.

***

Timeline perjuangan

Pertarungan mantan pekerja Fralib dalam timeline waktu:

28 September, 2010 - Unilever ingin menutup pabrik Fralib di Gémenos. Terletak di wilayah Bouches-du-Rhône, pabrik ini merupakan satu-satunya tempat di Prancis yang memproduksi teh Lipton dan infus Elephant, yang dibuat di Marseille pada tahun 1896.

10 Januari, 2011 - pertarungan hukum dimulai. Dewan pekerja Fralib membawa Unilever, perusahaan makanan raksasa Inggris-Belanda, ke pengadilan atas rencana redundansi pertamanya.

2 September, 2011 - penutupan pabrik. Pabrik ditutup, tetapi masih ditempati oleh puluhan karyawan. Mereka akan melihat tiga rencana redundansi berturut-turut. Semuanya dibatalkan oleh pengadilan.

30 Januari, 2012 - rencana pengambilalihan. 78 mantan pekerja Fralib mengumumkan bahwa mereka mendukung pengambilalihan pabrik sebagai Scop. Pada bulan Juli,

Unilever menjual mesin-mesin tersebut dengan harga simbolis satu euro.

14 November, 2012 - pembentukan Scop-TI. Ini adalah *Société Coopérative Ouvrière Provençale de Thés et Infusions*. Pada bulan September, MPM telah membeli lokasi pabrik dengan harga € 5,3 juta.

26 Mei, 2014 - akhir dari sengketa hukum. Raksasa makanan ini menandatangani perjanjian dengan 76 mantan pekerja Fralib; pembayaran kompensasi finansial sebesar € 19 juta. Pengambilalihan ini akan berbentuk koperasi produksi, Scop-TI. 57 mantan pekerja bergabung dalam usaha ini.

26 Mei, 2015 - peluncuran merek "1336". Satu tahun setelah perjuangan mereka berakhir, Scop-TI mempersembahkan merek baru mereka "1336", sebuah angka simbolis untuk mengenang 1.336 hari dari masa pendudukan sebelum akhirnya penyerahan kepada pekerja.

4 Juni, 2015 - kunjungan dari Presiden Prancis. "Anda tidak memiliki hak untuk gagal!" Scop-TI adalah "kisah tentang perjuangan, kemauan, dan harapan", kata François Hollande.

Juli, 2015 - dorongan ekonomi. Untuk mempublikasikan merek teh dan infus "1336", koperasi Scop-TI meluncurkan kampanye penggalangan dana online. Pertaruhan itu terbayar, yang melebihi 200% dari target proyek terkumpul pada akhir Agustus.

13 Agustus, 2015 - produksi dilanjutkan. Koperasi produksi Scop-TI telah meluncurkan kembali bisnis dan produksi teh dan infus dengan merek "1336". Selama musim panas, para pekerja menandatangani kontrak pertama dengan *peritel* besar.

25 September, 2015 - dimulainya penjualan. Scop-TI menargetkan penjualan sebesar € 3,3 juta, meningkat menjadi € 9,6 juta pada tahun 2018.

***

Diambil dari ABC+ Kontrol Pekerja

(yang dipublikasikan pada Juni 2023)

Diarsipkan oleh Archipelago